

사업장내 신종플루 환자 발생시 조치사항



본 내용은 사업장내에서 신종플루 의심증상을 보이거나 확진 받은 근로자 발생 시 대처 요령으로, 최근 보건복지부 신종인플루엔자 관련 지침에 기초하여 작성하였습니다.

1. 신종플루 의심환자 발생시 조치

- 근무 중 몸이 불편 하거나, 신종인플루엔자 증상을 보이는 직원 발생시, 즉시 사내인플루엔자관리자(보건관리자 등)에 전화 신고
- 감염 의심 직원이 37.8 이상의 갑작스러운 발열과 더불어 기침, 인후통 등의 호흡기 증상을 보이는지 확인
- 증상을 나타내는 경우, 의심 환자가 인플루엔자 환자와 접촉한 경험이 있는지 여부 확인
※ 접촉 정의: 환자와 1미터 이내에서 얼굴을 맞대고 대화하는 이상의 만남을 의미
- 다른 직원들에게 전파되는 것을 막기 위해 마스크 착용후 병원 방문
- 오염이 의심되는 장소 등은 소독제를 사용하여 소독

2. 신종플루 확진 환자 발생시 조치사항

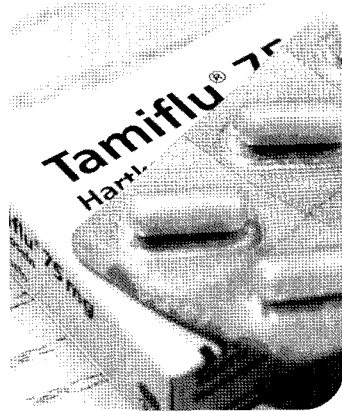
■ 신종플루 확진 근로자에 대한 조치

산업안전보건법 제45조 ①사업주는 전염병, 정신병 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 노동부령으로 정하는 질병에 걸린 자에게는 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다.

②사업주는 제1항의 규정에 의하여 근로를 금지 또는 제한받은 근로자가 건강을 회복한 때에는 지체없이 취업하게 하여야 한다.

시행규칙 제116조제2항 사업주는 근로를 금지하거나 근로를 재개하도록 하는 때에는 미리 보건관리자(의사인 보건관리자에 한한다), 산업보건의 또는 건강진단을 실시한 의사의 의견을 들어야 한다.

- 의료기관을 통해 신종플루로 확진된 근로자는 즉시 사내인플루엔자관리자(보건관리자 등)에 전화로 신고토록 하고, 자택 또는 병원에서 적절한 치료를 받도록 조치
- 다른 직원들에게 전파되는 것을 막기 위해 마스크 착용후 귀가(또는 병원 방문)
- 오염이 의심되는 장소 등은 소독제를 사용하여 소독
- 사업주는 의사의 소견에 따라 근로자가 건강을 회복한 때에는 지체 없이 업무에 복귀토록 조치



■ 근접접촉자에 대한 조치

- 사내인플루엔자관리자(보건관리자 등)는 환자와 최종접촉일로부터 7일까지 매일 관련 증상 및 발열 여부를 체크하여 이상 유무를 확인하고 신종플루가 의심될 경우 즉시 의사의 진료를 받도록 함
- ※ 근접접촉자라 함은 1미터 이내의 거리에서 1시간 이상 접촉한 경우를 말하며, 통상 같은 부서 근무자가 해당됨
- 환자와 최종접촉일로부터 7일간 마스크를 착용토록 하고, 개인위생 철저 등 감염전파예방을 위한 교육을 실시

■ 일반근로자에 대한 조치

- 해당 사업장의 전체 직원들을 대상으로 발열이나 호흡기증상이 있는 근로자들은 바로 사내인플루엔자관리자(보건관리자 등)에 보고토록 안내
- 사내인플루엔자관리자(보건관리자 등)는 일반 결근자의 결근 사유를 파악하여 결근 사유가 신종인플루엔자 증상과 관련이 있는지 확인하고, 신종인플루엔자가 의심될 경우 즉시 의사의 진료를 받도록 함

3. 기타 예방관리 조치

- 사업장 내 환자 발생 지역을 중심으로 주변 가구와 방을 청결히 세척
 - 환자가 발생한 구역에 대해서는 락스 등의 소독제를 이용하여 환자가 거주한 장소 또는 사용한 가구를 깨끗이 닦아내고 사용
 - 환자의 의류 및 침구류, 수건류는 오염세탁물과 기타세탁물로 분류하여 수거하고 세탁
- 확진환자의 경우 거점병원을 통해 보건소에 신고되므로 별사업장에서 별도 신고를 요하지는 않으나, 직원 가운데 다수의 환자가 발생한 경우에는 관할 보건소에 신고
- 사업장 업무지속계획(BCP) 수립 및 위생수칙에 대한 사내 교육 및 홍보 실시 철저

4. 신종인플루엔자 관련 휴업수당 적용여부

■ 휴업수당 지급요건

근로기준법 제46조(휴업수당) ①사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금으로 휴업수당을 지급할 수 있다.
 ②제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회 승인을 받은 경우에는 제1항에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

- 「휴업수당」은 사용자의 귀책사유로 인하여 근로자가 근로를 제공하지 못함으로써, 임금상실의 위험으로부터 근로자를 보호하기 위한 것으로 평균임금의 100분의 70이상을 수당으로 지급
- 사용자의 귀책사유는 민법상의 귀책사유인 고의·과실 이외에도 사용자의 세력범위 안에서 발생한 경영장애까지 포함하여 넓게 인정
- 다만, 천재지변 등 사용자의 세력범위를 벗어난 불가항력적인 사유로 조업이 불가능할 경우에는 사용자의 귀책사유로 볼 수 없어「휴업수당」 지급사유에 해당하지 않음
 - ▲ 귀책사유 불인정 사례 : ①유일한 원료공급원의 상실 ②전체 공장의 침수 ③계절적 사업인 천일염업체의 휴업 ④제3자의 방화로 인한 화재 ⑤천재 기타 자연현상 등에 의한 휴업
 - ▲ 귀책사유 인정 사례 : ① 불황 등으로 인한 경영상 휴업 ②원료부족, 주문감소 ③정전, 제품판매 부진, 자금난 ④공장이전, 소실, 기계파손 ⑤수방대책의 소홀로 수해가 재발하여 휴업

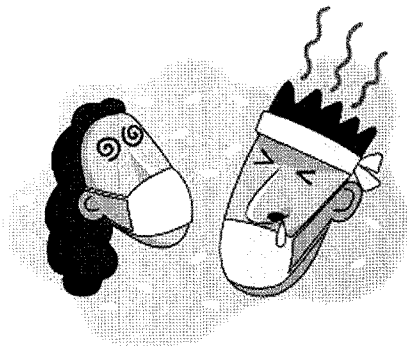
■ 검토사항

「신종인플루엔자」 감염 근로자에 대하여 업무를 중단하게 하고, 치료를 받도록 한 경우, 사용자의 귀책사유에 의한 휴업에 해당하는지

- 근로자의 질병이 업무상질병인 경우를 제외하고는 취업규칙 및 단체협약이 정하는바에 따라 유·무급의 '병가' 또는 '휴직'을 활용하거나, '연차휴가'를 사용하여 치료하는 것이 일반적임
- 「신종인플루엔자」는 전염병예방법에 따라 '제4군전염병'으로 지정, 전염병환자는 격리되어 치료를 받아야하고(법 제29조제3항)
 - 공중과 접촉이 많은 직업에 일시적으로 종사할 수 없도록 규정(법 제30조)
- 산업안전보건법(제45조), 학교보건법(제8조)도 의사의 진단에 따라 전염병에 걸린 근로자, 교직원에 대하여는 근로를 제한

● 또한, 2009년 「신종인플루엔자」 관련한 정부의 분야별 대응지침에서도 「신종인플루엔자」 증상이 있는 경우는 자가 치료 및 외출 자제를 권고함

● 따라서, 근로자가 「신종인플루엔자」 증상이 있는 경우에는 질병의 치료와 전염병의 확산 방지를 위해 '병가', '휴직' 또는 연차휴가를 활용하여 치료 하여야 하고



-사용자가 전염병 의심 근로자에 대하여 법령 등이 정하는 바에 따라 업무수행을 중단토록

하고, 집에서 치료를 하게한 것은 사용자의 귀책사유에 의한 휴업으로 볼 수 없음

● 다만, '보건의료종사자' 등은 「신종인플루엔자」 감염이 업무상재해로 인정되는 경우에는 근로기준법 제79조 및 산업재해보상보험법 제39조에 따라 처리됨

「신종인플루엔자」 확산을 방지하기 위하여 사업장 일부 또는 전체를 휴업하는 경우, 사용자의 귀책사유가 있는 휴업에 해당하는지

● 전염병예방법은 전염병환자와 접촉하여 전염병의 감염 또는 전파의 우려가 있다고 인정하는 자에 대하여는 질병관리본부장, 시·도지사, 시·군·구청장이 집에서 격리치료를 하게 할 수 있고(제29조제4항)

-학교보건법에서도 학교보건에 필요한 경우 감독관청 및 학교장은 휴업을 결정할 수 있도록 규정(제14조)

● 또한, 「신종인플루엔자」 관련한 정부 대응지침에서도 교육기관 및 학원은 감독관청과 보건소장 등의 협의결과에 따라 휴업(휴교) 및 휴원 할 수 있으며

-일반사업장의 경우도 감염환자와 접촉한 자는 집에 머물며 상태를 지켜보도록 함

● 따라서, 사용자가 법령과 정부의 대응지침에 따라 전염병의 예방과 확산방지를 위해 감염 근로자와 접촉한 근로자를 집에서 쉬게 하거나

-사업장의 일부 또는 전부를 휴업하고 근로자의 전염병 감염여부를 지켜보도록 한 조치는 사용자의 귀책사유에 의한 휴업으로 볼 수 없음

● 다만, 사용자가 법령과 대응지침에서 정한 의학적 판단이나 관계기관 등의 협의절차 없이 임의적이고 과도하게 휴업을 하였거나

-현존하는 경영상의 어려움을 회피할 목적으로 「신종인플루엔자」 확산방지를 가장하여 휴업한 경우까지 사용자의 귀책사유가 없는 휴업이라고 단정할 수 없는바

- 이 경우 근로기준법 제46조에서 정한 휴업수당 지급사유에 해당하고, 사용자의 휴업에 부득이한 사유가 있는 경우에는 노동위원회에 승인을 받아야 함

■ 검토결과

- 사용자와 근로자는 「신종인플루엔자」 치료와 확산방지를 위해 적극적으로 대처하고 노력하여야 함
 - 특히, 감염근로자 또는 고위험군에 속한 근로자의 치료와 예방을 위한 병가 또는 휴가요청을 거부하여서는 안 될 것임
- 감염근로자 치료나 확산방지를 위해 업무가 중단되는 경우는 각 사업장의 취업규칙, 단체협약 또는 노사간 협의를 통해 '병가', '연차휴가', '휴무', '휴직' 등으로 처리
 - 향후, 연차휴가산정 등 근속일수 산정 등에 있어 다툼이 발생하지 않도록 처리기준을 미리 정하는 것이 바람직 함

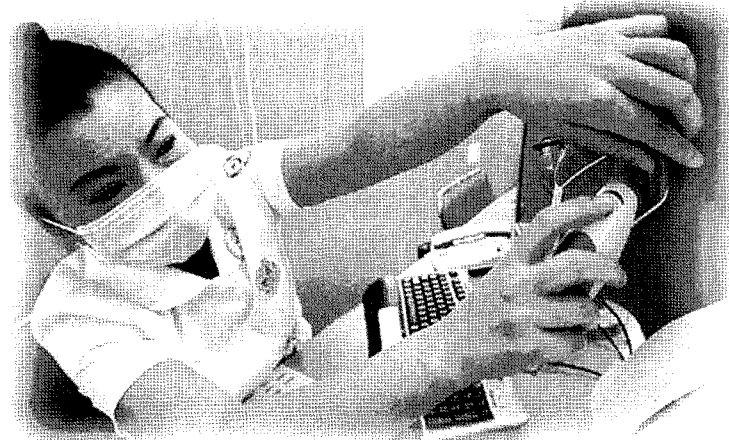
• 병가: 법령에 따라 부여되는 휴가는 아니며, 취업규칙, 단체협약 등이 정하는바에 따라 근로의무가 면제된 날

• 연차휴가: 근로기준법 제60조에 따라 발생한 휴가

※ 휴가: 근로의무가 있는 날에 근로자의 휴가청구에 의해 근로의무가 면제된 날

• 휴무: 소정근로일에서 제외되어 근로의무가 면제된 날

• 휴직: 사용자가 근로자를 직무에 종사하게 하는 것이 불가능하거나 불합리한 경우 근로계약을 해지하지 않고 근로제공을 면하거나 금지하는 것



■ 휴업수당 해당여부 판단기준

휴업사유	처리기준	휴업수당
전염병 의심 및 확진 근로자	- 개인 질병에 해당	- 사용자 귀책사유 없음 - 휴업수당 적용제외
보건의료 종사자 등 업무상 감염 경로가 추정되는 근로자	- 산재요양 결정에 따라 업무상 질병으로 인정 * 「신종인플루엔자」 환자 업무상 질병 인정 여부 기준 별도 시행 - 업무상재해 불인정	- 근기법, 산재법에 따라 휴업보상 - 사용자 귀책사유 없음 - 휴업수당 적용제외
감염환자와 접촉 근로자	- 전염병의 확산방지를 위해 감염여부 등 확인을 위한 업무중단 기간	- 사용자 귀책사유 없음 - 휴업수당 적용제외
	- 전염병 감염이 확인되고, 감염경로가 업무관 련성이 있어 업무상 질병으로 인정	- 근기법, 산재법에 따라 휴업보상
	- 전염병 감염이 확인되었으나 업무상 질병 불인정	- 사용자 귀책사유 없음 - 휴업수당 적용제외
사업장 일부 또는 전부 휴업	- 학교, 학원 및 사업장에서 전염병환자가 발생하여 법령 및 정부 대응지침에 따라 적합하게 이루어진 휴업	- 사용자 귀책사유 없음 - 휴업수당 적용제외
	- 의학적 판단이나 관계기관 등의 협의절차 없이 임의적이고 과도한 휴업 - 경영상의 어려움을 회피할 목적으로 신종인 플루엔자 확산방지를 가장한 휴업	- 사용자 귀책사유 인정 - 휴업수당 지급 ※ 부득이한 사유가 있는 경우 노동위원회 감액 신청